

이슈 분석

일·학습병행제의 성공적 추진을 위한 과제

강경중 한국직업능력개발원 선임연구위원

I. 들어가는 말

박근혜정부에서는 국민 행복과 국가 발전이 선순환하는 새로운 패러다임으로 ‘희망의 새시대’를 국정 비전으로 제시하고, 학벌이 아닌 능력중심사회 실현을 통한 국가 고용률 70% 달성 및 창조경제의 성공적 추진을 주요 국정과제로 제시하고 있다(관계 부처 합동, 2013).

일·학습병행제는 기업이 중심이 되어 근로자에게 일터에서 체계적인 교육 훈련을 제공하고, 역량을 평가하여 자격(또는 학력) 등으로 인정하는 제도

그럼에도 불구하고 우리나라는 대학 진학률이 70%를 상회할 만큼 매우 높고, 원하는 일자리를 얻고 사회에서 인정받기 위해 학위 및 다양한 스펙 취득에 막대한 시간과 비용을 투자하고 있는 상황이다. 그런데 교육에 막대한 시간과 비용을 투자하고 있음에도 불구하고, 산업계에서는 여전히 직업교육훈련을 통해 양성된 인력을 신뢰하지 못하여 신입직원 재교육에만 연간 13조 원 넘게 쏟아붓고 있다(나영돈, 2013). 또한, 지난해 청년 고용률이 30%대로 떨어지는 등 산업 현장의 직무와 학교 교육의 불일치로 인한 청년실업 문제가 여전히 해소되지 못하고 있는 실정이다.

이러한 문제점에 대한 대응방안으로 정부에서는 국가직무능력표준(NCS) 개발, 국가역량체계(NQF) 구축 등의 정책을 능력중심사회 실현을 위한 핵심 직업교육훈련 관련 정책으로 추진 중이다. 또한, 산업 현장에서 요구하는 실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업을 희망하는 청년 등을 근로자(학습근로자)로 채용하여 집체훈

1) Off-JT는 필요한 이론 및 실습을 집합교육이나 온라인 교육형태로 진행하는 것으로, 기업이 현장과 분리된 별도의 시설에서 자체적으로 실시하거나, 대학 및 공동훈련센터 등에 위탁하여 실시하는 것을 의미

련(Off-JT)¹⁾과 현장훈련(S-OJT)²⁾을 병행 제공하는 것을 목적으로 하는 ‘한국형 일·학습 듀얼시스템 도입 계획’³⁾(관계 부처 합동, 2013. 9)’을 확정·발표하여 추진 중이다.

일·학습병행제는 철저하게 기업 중심으로 근로자에게 학교 등 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 교육훈련을 제공하고, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격(또는 연계학교 학력) 등으로 인정하는 제도이다(고용노동부, 한국산업인력공단, 한국직업능력개발원, 2014). 이는 독일이나 스위스의 도제훈련(듀얼시스템)처럼 세계적으로 확산되고 있는 일기반 학습(work-based learning)을 우리나라의 현실에 맞도록 재설계한 것이라 할 수 있다. 일·학습병행제가 우리나라에서 성공적으로 정착·운영된다면 기업은 인력 미스매치 문제를 해소할 수 있고, 학습자는 학력이나 스펙에 관계 없이 조기에 기업에 채용·정착이 가능하며, 국가는 입직 연령을 낮추어 궁극적으로는 능력중심사회 구현이 가능할 것으로 기대된다(관계 부처 합동, 2013).

일·학습병행제의 주요 내용을 면밀하게 분석하고, 향후 일·학습병행제가 성공적으로 정착·운영되기 위해 필요한 과제를 제시

따라서 본고에서는 일·학습병행제의 주요 내용을 면밀하게 분석하고, 향후 일·학습병행제가 성공적으로 정착·운영되기 위해 필요한 과제를 제시하고자 한다.

Ⅱ. 일·학습병행제 도입 방안⁴⁾

1. 주요 내용 및 추진 경과

일·학습병행제는 ① 기업이 일터에서 학습을 제공하고, ② 이론과 현장훈련이 긴밀히 연계되며, ③ 성과의 사회 통용력이 인정되는 새로운 교육훈련제도 도입을 목적으로 2013년 9월 기본계획이 발표되었다.

2) S-OJT는 기업현장교수가 학습근로자를 대상으로 업무 현장 및 현장과 유사한 장소에서 사전에 준비된 훈련계획에 따라 체계적으로 실시하는 훈련을 의미

3) 정책 발표 당시에는 ‘일·학습 듀얼시스템’으로 명명하였으나, 이후 추진 과정에서 ‘일·학습병행제’로 제도 명칭이 수정됨에 따라, 본고에서는 ‘일·학습병행제’로 통일하여 제시함.

4) 일·학습병행제 도입 방안은 ‘한국형 일·학습듀얼시스템 도입 계획(관계 부처 합동, 2013. 9)’과 ‘한국형 일·학습듀얼시스템 운영 매뉴얼(고용노동부 외, 2014)’의 내용을 토대로 제시

일·학습병행제는 인력 수요자인 기업이 주도하여 교육훈련 프로그램을 설계·운영하며, 교육훈련 후 담당할 직무가 전문적이고 기술적인 직무로, 상당한 시간(6개월~4년)의 교육훈련을 필요로 하는 직무에 대한 교육훈련이라는 특징이 있다. 또한, 일과 학습은 체계적으로 연계되어야 하며, 교육훈련 참여 대상자는 학력 수준에 관계없이 기업이 고용을 원하는 자는 누구나 참여할 수 있지만, 근로자로 채용된 상태에서 교육훈련을 받는 것을 원칙으로 한다. 학습 결과에 대한 평가는 교육훈련 기간 및 교육훈련 종료 이후에 실시하고, 평가 결과가 일정 수준 이상이 되면 수료증, 자격, 학력 등을 부여하며, 해당 기업은 이에 합당한 인사·처우 등의 대우를 하여야 한다(고용노동부 외, 2014).

2013년 하반기부터 시범사업이 운영, 2014년 2월 현재 총 104개 기업이 일·학습병행제 참여기업으로 선정

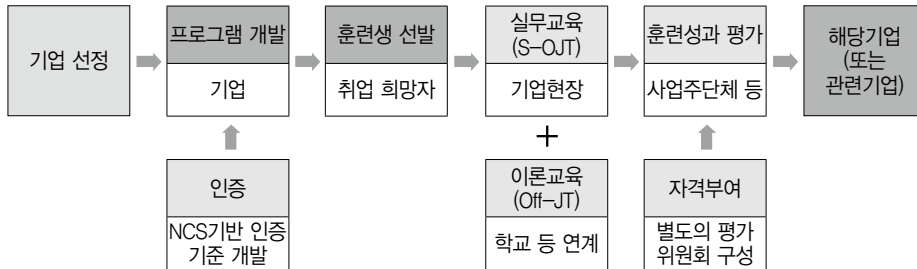
일·학습병행제는 2013년 9월 도입 기본계획이 발표된 이후 정책의 조기 정착 및 성공적인 운영 모델 창출을 위해 2014년 본격적인 사업에 앞서 2013년 하반기부터 시범사업을 운영하고 있다. 2013년도 기반 조성 사업으로 45개 기업을 선정하고, 2014년도 조기 선정 사업으로 59개 기업을 선정하는 등 2014년 2월 현재 총 104개 기업이 일·학습병행제 참여 기업으로 선정되었다. 2014년 2월 소프트웨어 기업이 제1호 일·학습병행제 기업으로 인증되는 등 참여 기업 확산 및 성과 창출을 위해 범국가 차원의 노력이 지속적으로 이루어지고 있다.

한편, 참여 기업 선정 방식 역시 연중 상시 모집체제로 전환하여 매달 기업을 선정하는 방식으로 변경하였다. 2014년 말까지 참여 기업을 1,000개 이상으로 확대하고, 장기적으로는 2017년까지 1만 개 기업에서 일·학습병행제를 도입·정착하는 것을 목표로 추진하고 있다.

2. 일·학습병행제 운영 절차

일·학습병행제는 ① 기업 선정, ② 프로그램 개발 및 인증, ③ 기업이 훈련생을 학습근로자로 채용, ④ 체계적인 S-OJT 및 Off-JT, ⑤ 교육훈련결과에 대한 평가·인증, ⑥ 자격 또는 학력 인정, ⑦ 해당 기업 또는 관련 기업 근무 등의 절차에 따라 운영된다(고용노동부, 2013).

그림 1. 일·학습병행제 운영절차



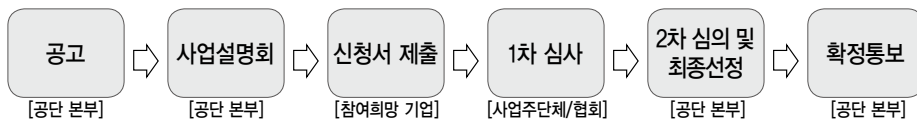
자료: 고용노동부(2013), 한국형 일·학습 듀얼 시스템 개요.

가. 기업 선정

기업 선정은 공모 분야에 해당하는 기업이 참여 신청서를 제출하고, 한국산업인력공단 혹은 정부가 지정하는 사업주단체·협회 등의 서류 심사 및 현장 실사 등을 토대로 이루어진다. 참여 기업 선정 절차는 ① 선정 공고, ② 사업 설명회, ③ 사업 참여 신청서 제출 및 접수, ④ 심사 및 심의, ⑤ 선정 결과 통보 및 공지 등의 단계로 이루어진다(고용노동부 외, 2013).

참여 기업 선정 기준은 '기업의 프로그램 운영 여건'과 '프로그램의 요건'으로 구성

그림 2. 일·학습병행제 참여 기업 공모 절차도



자료: 고용노동부 외(2013), 일·학습듀얼시스템 운영매뉴얼.

한편, 참여 기업 선정 기준은 '기업의 프로그램 운영 여건'과 '프로그램의 요건'으로 구성된다. 운영 여건은 CEO의 의지, 기업 규모 및 여건의 적절성, 독자적 기술 보유 여부, 근로 조건, 유사 사업 참여 경험 등으로 평가한다. 프로그램 요건은 인력 양성 목표의 적절성, 신청한 학습근로자 수의 적절성, 훈련 기간 중 임금 수준, 훈련 시설·장비, Off-JT 계획, 기업현장교수 확보 여부, 이수자 대우 수준 등으로 평가한다(고용노동부 외, 2014).

나. 프로그램 개발 및 인증

프로그램 개발은 기업이 체계적으로 S-OJT 및 Off-JT를 실시할 수 있도록 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육훈련의 과목 및 내용, 목표, 시간, 장소, 강사, 평가 등에 관한 사항을 설계하는 것을 의미한다. 프로그램 개발은 기업이 주도하되, 정부로부터 외부 교육훈련 전문가 등을 지원 받을 수 있으며, 외부 전문가는 기업이 개발하는 현장훈련 교재 감수도 지원한다.

프로그램 인증은 일·학습병행 프로그램이 반드시 갖추어야 할 요건을 구비하였는지를 객관적으로 확인하고, 교육훈련 직무 내용과 수준을 명확히 하여 교육훈련 이수자를 평가하여 자격을 부여할 때 기준을 설정하는 절차이다. 인증기준은 ① 기본 요건, ② 프로그램의 틀과 내용, ③ Off-JT 계획, ④ S-OJT 계획, ⑤ 학습근로자 관리, ⑥ 채용 및 경력 인정 등으로 구성되며(고용노동부 외, 2014), 모든 영역에서 일정 수준 이상이 되어야 프로그램 인증을 받을 수 있다.

다. 훈련생 선발

학습근로자는 훈련생 신분과 근로자 신분을 동시에 갖는데, 이론 교육기간은 훈련생 신분, 현장직무 교육기간에는 근로자 신분임

기업은 채용에 준하여 훈련생을 선발하여 계약을 하게 되며, 한국산업인력공단은 사업주단체, 협회, 지역고용센터, 지자체 등과 협력하여 기업의 학습근로자 모집 및 선발을 지원한다. 이러한 훈련생 선발 기준, 방법 및 절차는 기업의 기존 채용 절차를 준용하되, 홍보, 접수 및 선발의 단계로 상시적으로 이루어질 수 있다.

이때 학습근로자는 훈련생 신분과 근로자 신분을 동시에 갖는데, 이론 교육기간은 훈련생 신분이고, 현장직무교육 기간에는 근로자 신분이다. 여기에서 근로자 신분의 경우 급여, 산업안전, 복리후생 등에 대한 내용이 포함된 계약을 체결하며, 이는 노동관계법에 따라 보호된다(고용노동부 외, 2013).

라. S-OJT 및 Off-JT

인증 받은 교육훈련 프로그램에 따라 Off-JT는 현장과 분리된 기업 자체 시설 또는 외부 교육훈련기관에서 실시하고, S-OJT는 실제로 직무 수행이 이루어지는

기업 현장에서 실시한다.

먼저 Off-JT는 기업 내에서 시행되는 S-OJT와 더불어 필요한 이론 및 실습을 집합교육이나 온라인 교육형태로 진행하는 것으로, 기업이 현장과 분리된 별도의 시설에서 자체적으로 실시하거나, 대학·공동훈련센터 등에 위탁하여 실시할 수 있다.

S-OJT는 기업현장교수가 학습근로자를 대상으로 업무 현장 또는 현장과 유사한 장소에서 사전에 준비된 훈련계획에 따라 체계적으로 실시하는 훈련을 의미한다. 이때 기업현장교수는 기업 자체 인력 중에서 역량 및 자격을 갖춘 자로 별도의 선발을 통해 육성이 필요하며, 필요한 경우 대한민국 산업 현장교수⁵⁾ 등의 인력풀을 활용할 수 있다.

마. 수료생 평가, 채용 및 인정

교육훈련 성과 평가는 기업 자체 평가(1차)와 외부기관 평가(2차)를 통해 해당 기업이 훈련생의 수료 여부(Pass/Fail)를 평가하고, 별도 평가위원회를 통해 자격(또는 학력)을 인정할 수 있다. 교육훈련 성과 평가는 해당 기업에서 실제로 수행하고 있는 직무 내용을 중심으로 평가하도록 하고, 국가역량체계(NQF)에 기반한 新 자격과 연계하여 해당 수준의 자격을 부여하는 방안을 검토 중이다.

이와 같은 과정을 거쳐 기업에 취업하여 체계적인 이론교육과 실무교육을 받고 평가·인증 과정을 통과하면 훈련의 수준과 기간에 따라 산업계에서 인정받는 자격 또는 학점 이수 정도에 따라 학위를 인정받게 되고, 기업의 승진, 임금 등에서도 동일한 수준의 일반학교 졸업자와 동등한 대우를 받게 된다.

수료생이 평가·인증 과정을 통과하면 자격 또는 학위를 인정받고, 기업의 승진 임금 등에서도 동일 수준 일반학교 졸업자와 동등한 대우를 받게 됨

3. 일·학습병행제 운영 유형

일·학습병행제 운영 유형은 관리 주체 및 수료 결과 인정 방식 등에 따라 다양하게 구분할 수 있다.

5) 대한민국 산업 현장교수단 지원사업은 산업 현장에서 오랜 경험과 지식을 축적한 우수 기술·기능인력을 직업교육훈련기관의 교수인력으로 활용하는 사업으로, 산업 현장의 기술력 단절을 방지하고 기업 및 국가의 경쟁력을 높이며 기술·기능인력에 대한 사회적 인식을 제고하는 것을 목적으로 함.

가. 관리 주체에 따른 유형

일·학습병행제 프로그램은 관리주체에 따라 단독기업형과 공동훈련센터형으로 크게 구분할 수 있다. 먼저 단독기업형은 기업이 주도하여 개발·인증된 교육훈련 프로그램에 따라 Off-JT와 S-OJT를 실시하여 인재를 양성하는 방식이다. 여기에 서 교육훈련프로그램 관리·운영의 주체는 개별기업이고, 필요 시에 외부기관에 위탁하여 Off-JT를 제공할 수 있다.

일·학습병행제 프로그램은 관리 주체에 따라 단독기업형과 공동훈련센터형, 수료 결과 인정 방식에 따라 자격형과 자격+학력형으로 구분

반면, 공동훈련센터형은 자체 Off-JT 여건이 어려운 기업들이 외부 전문교육 기관 등과 협약을 체결하여 공동으로 Off-JT를 실시하는 형태이다. 여기에서 외부 전문교육기관은 사업주단체·협회, 한국폴리텍대학, 대한상공회의소, 계약학과 운영 대학, 핵심기술 보유 기업 등을 의미하며, 공동훈련센터가 인증 받은 교육훈련프로그램에 따라 Off-JT를 관리 및 운영하게 된다.

표 1. 관리 주체에 따른 유형

구분	주요 특징	관리주체	Off-JT	S-OJT
단독기업형	단일 기업이 해당 기업에서 사용할 인재를 직접 양성	기업	기업 또는 외부교육기관	기업
공동훈련센터형	사업주단체·협회 등이 공통직무교육훈련(Off-JT 등) 제공 후에 채용기업에서 실무훈련(S-OJT) 실시	공동훈련센터	공동훈련센터	채용기업

자료: 고용노동부 외(2014). 한국형 일·학습듀얼시스템 운영 매뉴얼.

나. 수료 결과 인정 방식에 따른 유형

일·학습병행제 프로그램은 또한 수료결과 인정 방식에 따라 자격형과 자격+학력형으로 크게 구분할 수 있다. 먼저 자격형은 국가직무능력표준(NCS) 기반의 프로그램 인증 기준에 따라 국가 수준의 자격과 연계한 현장실무 중심의 교육훈련 프로그램을 인증 받아 운영하는 형태로서, 교육훈련 이수자에게는 해당 수준의 국가 자격 부여가 가능하다.

반면, 자격+학력형은 자격 뿐만 아니라 기존 학력제도와 연계하여 운영하는 방

식으로 프로그램 인증 기준과 함께 계약학과 등 관련 제도 요건을 준수하여 Off-JT와 S-OJT를 병행하여 제공하는 형태이다. 다만, 계약학과 등의 적용을 받기 위해서는 Off-JT와 S-OJT 시간 편성 비율, 교육훈련 프로그램에 대한 시설, 설비, 교수 등의 요건 반영이 필요하다.

표 2. 수료결과 인정 방식에 따른 유형

구분	주요 특징	프로그램 개발 조건	관련부처·기관
자격형	일·학습병행제의 기본 유형으로서, 학습근로자의 외부기관 평가 결과를 국가나 산업 수준의 자격과 연계	인증기준에 따라 개발	고용노동부, 공단, 사업주단체·협회
자격+학력형	학습근로자의 훈련 수료 평가 결과를 자격뿐만 아니라 학력과도 연계	인증기준+계약학과 등 제도적 요건	자격연계형 관련부처·기관 및 교육부

자료: 고용노동부 외(2014). 한국형 일·학습듀얼시스템 운영 매뉴얼.

4. 일·학습병행제 추진 체계

일·학습병행제는 고용노동부, 한국산업인력공단, 한국직업능력개발원, 한국기술교육대학교 및 사업주단체·협회 등이 사업 추진을 지원한다([그림 3] 참조).

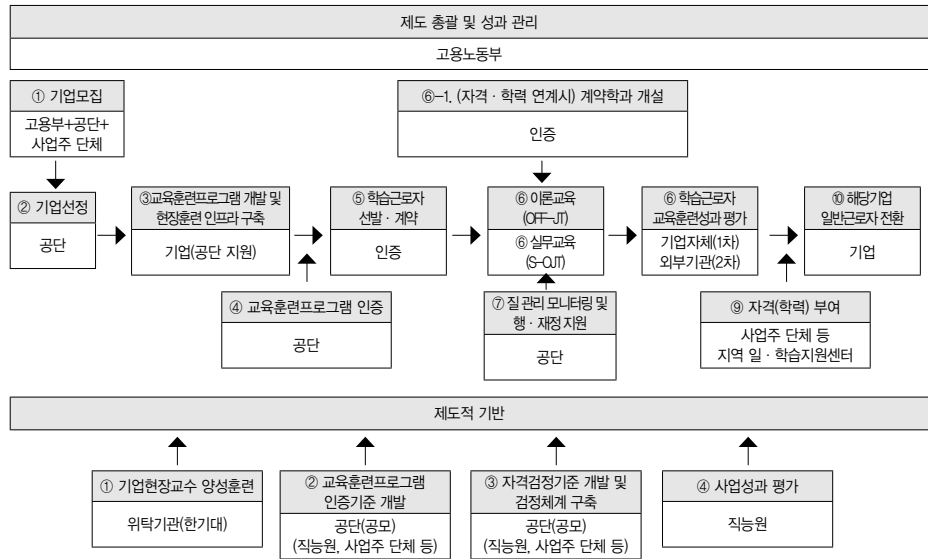
고용노동부는 일·학습병행제의 효율적인 정착·운영에 필요한 제도 개선 및 관련 법령 개정에 관한 사항을 총괄하며, 한국산업인력공단은 기업 모집에서부터 기업 선정, 교육훈련 프로그램 인증, 사업 관리 및 모니터링 등에 이르기까지 사업 집행을 전반적으로 총괄한다. 이외에도 한국직업능력개발원은 교육훈련 프로그램 인증 기준 및 검정 기준 개발에 참여하여 사업 추진을 지원하며, 한국기술교육대학교는 기업현장교수 양성 훈련을 지원한다.

특히, 일·학습병행제의 성공적인 추진을 위해서는 사업주단체 및 협회의 적극적인 참여가 필수적으로 요구된다. 이에, 기업 모집에서부터 교육훈련 프로그램 인증 기준 및 검정 기준 개발, 학습근로자 교육훈련 성과 평가 등의 과정에 사업주단

일·학습병행제의 성공적인 추진을 위해서는 사업주단체 및 협회의 적극적인 참여가 필수적으로 요구됨

체 및 협회의 적극적인 참여를 유도할 필요가 있다.

그림 3. 일·학습병행제 추진 체계



자료: 고용노동부 외(2014). 일·학습병행제 시스템 운영매뉴얼.

Ⅲ. 향후 추진 과제

향후 추진 과제는 산업계의 참여 확대, 중소기업 지원책 마련, 훈련의 질 관리, 기업현장교수 양성 및 역량 강화 등임

일·학습병행제의 성공적인 정착·운전을 위해 선결되어야 하거나 조속히 추진되어야 할 몇 가지 사항들을 중심으로 향후 추진 과제를 제안하면 다음과 같다.

1. 산업계의 자발적인 참여 확대 유도

일·학습병행제의 성공적인 정착·운전을 위해 가장 중요한 것은 산업계의 적극적인 참여와 합의 도출이라 할 수 있다. 그러나 우리나라의 경우 산업별 인적자원개발협의체(이하 SC) 등이 자체 역량이 부족하고, 대표성을 갖고 있지 못하는 근본적인 한계가 존재하고 있는 상황이다.

따라서 SC를 비롯한 사업주단체가 일·학습병행제 운영의 중요성을 인식할 수 있도록 하고, 명확한 역할과 책임을 부여하여 지속적인 성장을 지원할 필요가 있다. 특히, 일·학습병행제의 성공적인 운영을 위해 <표 3>과 같이 기업 모집 및 선정, 교육훈련 프로그램 개발, 교육훈련 프로그램 인증 기준 및 검정 기준 개발, 학습근로자 교육훈련 성과 평가 등의 각 과정에 SC 및 사업주단체가 적극적으로 참여할 수 있도록 유도할 필요가 있다.

SC를 비롯한 사업주단체가 일·학습병행제 운영의 중요성을 인식하도록 하고 명확한 역할과 책임을 부여하여 지속적인 성장을 지원해야 함

표 3. 일·학습병행제 추진 시 SC 및 사업주단체의 역할 범위

운영 절차	주요 역할
기업 모집 및 선정	<ul style="list-style-type: none"> - 참여 희망기업 모집 공고 - 산업별 사업 설명회 및 간담회 등 참여 기업 발굴 - 공동훈련센터를 희망하는 경우 해당 분야 기업을 모집하여 사업 참여 신청 - 참여 신청 서류를 제출한 해당 분야 기업에 대해 현장 실사 및 1·2차 선정 심사 참여
교육훈련 프로그램 개발	<ul style="list-style-type: none"> - 교육훈련 프로그램 개발 시 참여 및 자문
교육훈련 프로그램 인증 기준 및 검정 기준 개발	<ul style="list-style-type: none"> - 해당 분야별 교육훈련 프로그램 인증 기준 개발 시 참여 및 자문 - 해당 분야별 자격 검정 기준 개발 및 검정 체계 구축 시 참여 및 자문
학습근로자 교육훈련 성과 평가	<ul style="list-style-type: none"> - 1차 평가 완료 기업의 외부평가 실시 지원

이를 위해서는 SC 및 사업주단체의 참여 확대를 위한 제도 및 관련 법령 개정도 함께 검토될 필요가 있다. 현재도 산업발전법 등에 사업주단체의 역할 및 기능이 일부 제시되어 있으나, 직업교육훈련에의 참여와 관련해서는 그 내용이 구체적이지 못한 한계가 있다. 따라서 산업발전법 등에 일·학습병행제와 관련된 SC 및 사업주단체의 역할, 기능 및 인센티브를 구체적이고 명확하게 제시하여 SC 및 사업주단체의 참여를 촉진할 필요가 있다.

2. 훈련 여건이 부족한 중소기업 지원책 마련

우리나라는 중소기업의 비중이 매우 높고, 대부분의 중소기업이 체계적인 교육훈련을 제공하기 어렵다는 점을 감안하여 선도기업 혹은 우수 훈련기관 등을 활용

한 훈련센터 모델을 확대해 나갈 필요가 있다. 일례로 삼우금형의 경우 금형 분야 선도기업으로 금형 중소기업들의 인력 양성을 지원하기 위한 훈련센터 설립을 계획 중이다. 독일이나 스위스 등의 경우에도 중소기업의 훈련 역량 부족 문제를 해소하기 위해서 훈련센터를 운영 중이다. 독일의 경우는 상공회의소, 수공업협회 등에서 훈련센터를 운영하여 중소기업을 지원하고 있으며, 스위스의 경우에는 직업훈련협회에서 산업 부문별 훈련센터를 운영하고 있다.

또한, 중소기업의 적극적인 참여를 유도하기 위해 훈련비 및 각종 지원 방안을 체계화할 필요가 있다. 도제훈련 제도를 운영하고 있는 유럽의 주요 국가의 경우 기업 자체적으로 훈련비를 부담하고 있으나, 이는 오랜 전통과 함께 사회적 공감대가 형성되어 있기 때문에 가능하고, 우리나라의 여건과는 근본적인 차이가 있음을 충분히 인지할 필요가 있다. 따라서 우리나라 실정에 맞는 훈련비 지원 방안 및 적정 규모 탐색 등이 선결될 필요가 있다.

3. 기업 내 훈련의 질 보증 및 사회적 신뢰 확보

스위스의 QualiCarte 프로젝트 사례 등을 벤치마킹하여 기업 주도의 자체적인 질 관리 체제가 구축되도록 적극 지원해야

일·학습병행제를 성공적으로 정착시키고, 특히 교육훈련 이수 결과를 공식적으로 자격 및 학위 등과 연계하기 위해서는 일·학습병행제 프로그램에 대한 국가 및 기업 차원에서의 철저한 질 관리가 이루어질 필요가 있다.

이를 위해서는 우선적으로 교육훈련 프로그램 인증 기준 및 검정 기준이 조속히 개발·완료될 필요가 있다. 물론, 2013년 시범사업 프로그램을 대상으로 현재 ‘가인증’ 형태의 인증이 이루어진 상황이지만, 조속히 직종별 프로그램 인증 기준 및 검정 기준을 마련하여 체계적인 질 관리가 이루어질 수 있도록 지원해 나갈 필요가 있다. 일례로 독일의 경우에는 훈련규정(training regulations), 스위스의 경우에는 직업교육훈련 규정(VET ordinance), 영국의 경우에는 직종별 프레임워크(Framework)를 제시하여 체계적인 교육훈련이 이루어질 수 있도록 국가 차원에서 관리하고 있다.

또한, 정부 주도의 질 관리 체제 안착 뿐만 아니라 기업 주도의 자체적인 질 관

리 체제 구축도 매우 중요하다. 이는 전통적으로 도제훈련 문화가 구축되어 있는 유럽과 달리 우리나라의 경우 학교 밖 교육에 대한 근본적인 불신이 존재하기 때문이다. 따라서 스위스의 QualiCarte 프로젝트⁶⁾ 사례 등을 벤치마킹하여 기업 주도의 자체적인 질 관리 체제가 구축되도록 적극 지원할 필요가 있다. 더 나아가서는 국가 역량체계(NQF)와 연계한 공식적인 제도화를 추진하여 여타의 직업교육훈련 및 자격 취득 결과와의 동등성을 인정받을 수 있는 기반을 마련해 나갈 필요가 있다.

4. 기업현장교수 양성 및 역량 강화 지원

기업 내에서 S-OJT를 담당하는 기업현장교수를 체계적으로 양성하고, 역량 강화를 지원해 나갈 필요가 있다. 이를 위해 한국기술교육대학교 등에 기업현장교수 양성 과정을 개설하여 숙련 기술을 보유한 자가 교수법, 컨설팅 기법 교육을 통해 기업현장교수로 전환되도록 지원할 필요가 있다.

한국기술교육대학교 등에 기업현장교수 양성 과정을 개설하여 숙련 기술을 보유한 자에게 교수법, 컨설팅 기법을 교육하여 기업현장교수가 되도록 지원해야

또한, 기업현장교수의 처우를 개선하고 S-OJT 트레이너로서의 경력 경로를 구축해 나갈 수 있도록 여건을 마련하되, 해당 분야의 충분한 역량을 갖추었다고 판단되는 경우에만 기업현장교수로 활동할 수 있도록 철저하게 질을 관리할 필요가 있다. 일례로 독일의 경우 마이스터(명장) 자격 소지자만이 기업 내에서 훈련을 담당하고, 견습생이 다시 마이스터로 성장하는 선순환 구조를 갖추고 있다는 점은 우리나라에서도 충분히 벤치마킹할 필요가 있는 부분이다.

IV. 마치며


일·학습병행제는 국가 고용률 70%를 달성하고, 선취업-후진학 시스템 공고화를 통해 입직 연령을 낮추며, 궁극적으로는 학력이나 스펙이 아닌 능력중심사회를 실현하기 위한 핵심적인 정책으로 추진되고 있다. 특히, 기업 입장에서는 우수 인

6) 기업 주도로 현장 훈련의 질을 평가할 수 있도록 지원하기 위해 고안된 도구로서 현장 훈련의 여러 측면을 기술한 28개 품질 기준 체크리스트임.

재를 선점하여 현장훈련 및 실무 경험으로 기업에 필요한 숙련 인재를 양성할 수 있고, 학습자 입장에서는 기업이 요구하는 직무 능력을 현장에서 직접 배움으로써 필요한 스펙 쌓기 없이 기업에 조기 채용 및 정착이 가능하며, 국가 차원에서는 청년층이 학교에서부터 빠르고 안정적으로 노동시장에 안착(soft landing)하게 함으로써 청년 고용률을 크게 제고할 수 있을 것으로 기대된다.

일·학습병행제가 성공적으로 정착·운영되어 궁극적으로는 학력이나 스펙이 아닌 직무 능력 중심으로 채용되고 인정받는 사회를 구현해나갈 수 있기를 기대

이와 같이 일·학습병행제의 도입 목적 및 취지는 매우 긍정적이다. 그런데 일·학습병행제의 성과를 지속적으로 창출하기 위해서는 무엇보다도 일자리 주체인 기업 및 산업계의 적극적인 참여와 협조가 중요하다. 즉, 일·학습병행제의 가장 주도적인 운영 주체는 기업 및 산업계이기 때문에 기업 스스로 체계적으로 교육훈련 프로그램을 설계하여 제공하기 위한 노력이 선결되어야 할 것이다. 물론, 이에 필요한 제도 및 관련 법령 개선, 예산 지원 등에 관한 사항은 정부 및 관련기관에서 적극적으로 지원하여야 할 것이다.

마지막으로 일·학습병행제가 성공적으로 정착·운영될 수 있도록 정부 부처를 비롯한 산업계, 연구기관 등이 지속적으로 상호협력하여 숙의를 통해 제도를 보완해 나감으로써 기업과 청년 구직자가 모두 만족할 수 있는 제도가 될 수 있도록 하고, 궁극적으로는 학력이나 스펙이 아닌 직무 능력 중심으로 채용이 이루어지고 인정을 받는 사회를 구현해 나갈 수 있기를 기대해본다. 

참고문헌

- 고용노동부, 한국산업인력공단, 한국직업능력개발원(2014). 한국형 일·학습 듀얼시스템 운영 매뉴얼.
- 관계 부처 합동(2013. 5). 박근혜정부 국정과제.
- 관계 부처 합동(2013. 9). 한국형 일·학습 듀얼시스템 도입 계획.
- 나영돈(2013). 한국형 일·학습 듀얼시스템의 소개 및 정책 방향. *The HRD Review*, 16(6), 114-118.
- 최수정, 강경종, 김종우, 장명희(2012). 일 기반 학습 활성화를 위한 산학협력 제도 및 법령 정비 방안 연구. 한국직업능력개발원.